

# SEGUIMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN CLM 2022



Castilla-La Mancha



## 1. PRESENTACIÓN.

El año 2022, ha sido el año de la vuelta a la normalidad, después de la pandemia por COVID 19. Pero no solo este hecho ha sido positivo a la hora de la negociación colectiva de los distintos agentes sociales; uno de los temas más relevantes sobre los que recae la nueva normativa laboral reside en la nueva dimensión que adquiere el convenio colectivo. Los convenios de empresa están supeditados a los convenios del sector, por lo que este se caracteriza por reestablecer su carácter determinante en aspectos como salario y jornada laboral. Por otro lado, con la derogación del real decreto ley, se otorga un mayor protagonismo a la ultraactividad de los convenios, con dos aspectos esenciales:

- Con la anterior normativa, si la negociación del convenio superaba los 12 meses, las condiciones del mismo quedaban invalidadas.
- Tras la aprobación de la reforma laboral 2022, el convenio seguirá vigente durante el espacio temporal necesario para la aprobación del nuevo, es decir, hasta que se pacte uno nuevo y se llegue a un acuerdo entre los agentes involucrados en su aprobación. La reforma laboral no establece límite de tiempo, por lo que el concepto de ultraactividad, adquiere un mayor protagonismo.

Pese a que la salud laboral es un derecho recogido en la Constitución Española, y nuestra Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 lleva ya instaurada más de 25 años, son miles los accidentes laborales evitables que suceden a diario en nuestro país. La legislación preventiva fue creada como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, buscando controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción y prevención de las condiciones de trabajo, Sin embargo, sigue sin eliminar o disminuir en muchos casos la siniestralidad laboral a la que se enfrentan los trabajadores. Unas veces por omisión de la norma y otras por una mala o deficiente aplicación de la misma.

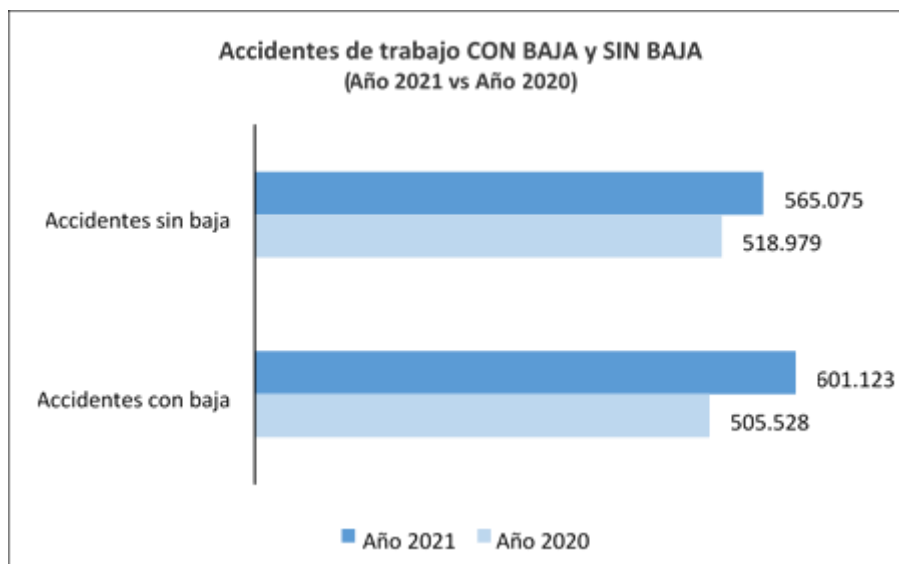
No debemos olvidar que, es deber de los empresarios velar por la protección de los empleados a su cargo, así como las administraciones públicas son las encargadas de vigilar por el cumplimiento de las disposiciones recogidas en dicha ley.

Con el objetivo de señalar la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, este estudio pretende analizar la situación de la accidentabilidad laboral a nivel nacional y regional, así como realizar una revisión de las cláusulas referidas a este ámbito en los convenios colectivos de 2022. Este análisis, además de comprobar si se recogen artículos relacionados, también se basa en verificar si se contemplan mejoras.

## **2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Según los últimos datos estadísticos referentes a los accidentes de trabajo ocurridos en España en el año 2021, el número de accidentes de trabajo con baja fue 601.123, mientras que el de accidentes de trabajo sin baja fue 565.075. Comparando las cifras con las del año anterior, los accidentes con baja experimentaron un aumento del 18,9% y los accidentes sin baja del 8,9%.

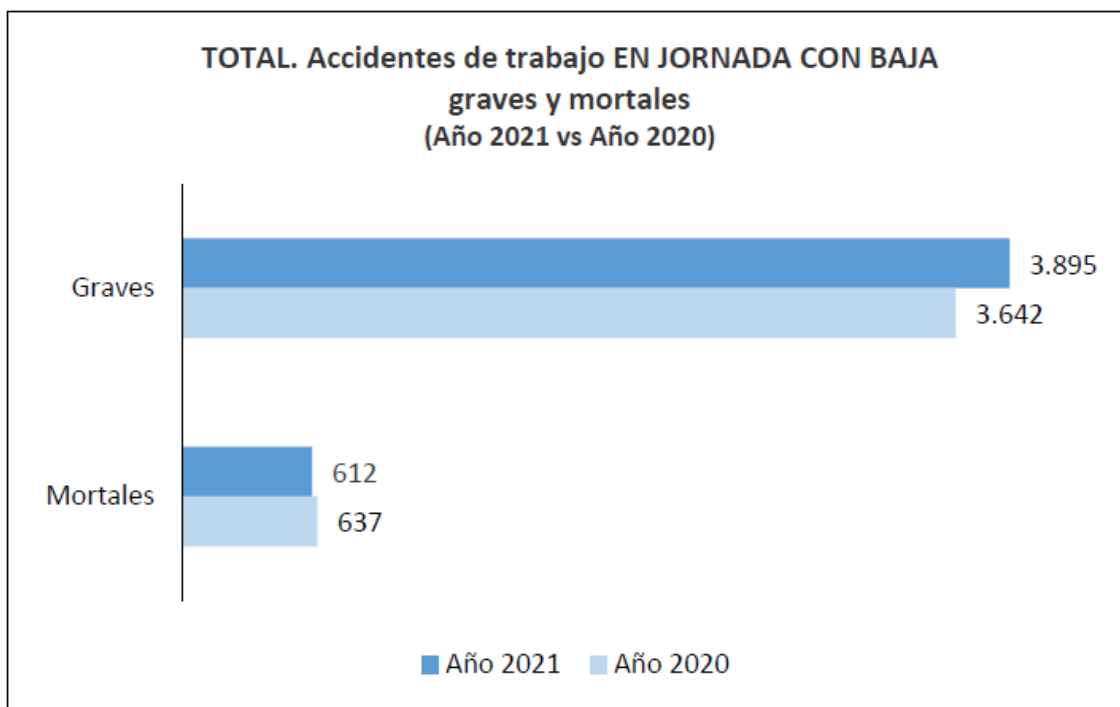
Dentro de los accidentes con baja, se produjeron 523.800 accidentes en jornada de trabajo y 77.323 accidentes in itinere. Los accidentes en jornada aumentaron un 17,4% con respecto al año anterior, y los accidentes in itinere un 30,3%.



Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.

Si nos fijamos en la gravedad de los accidentes podemos observar que los accidentes de trabajo graves y mortales, sufridos en la jornada de trabajo con baja, han aumentado en los graves de 3642 a 3895 con un ascenso del 6,94% y en los mortales sin embargo han pasado de 637 a 612 lo que supone una disminución del 3,92% con respecto al año anterior.

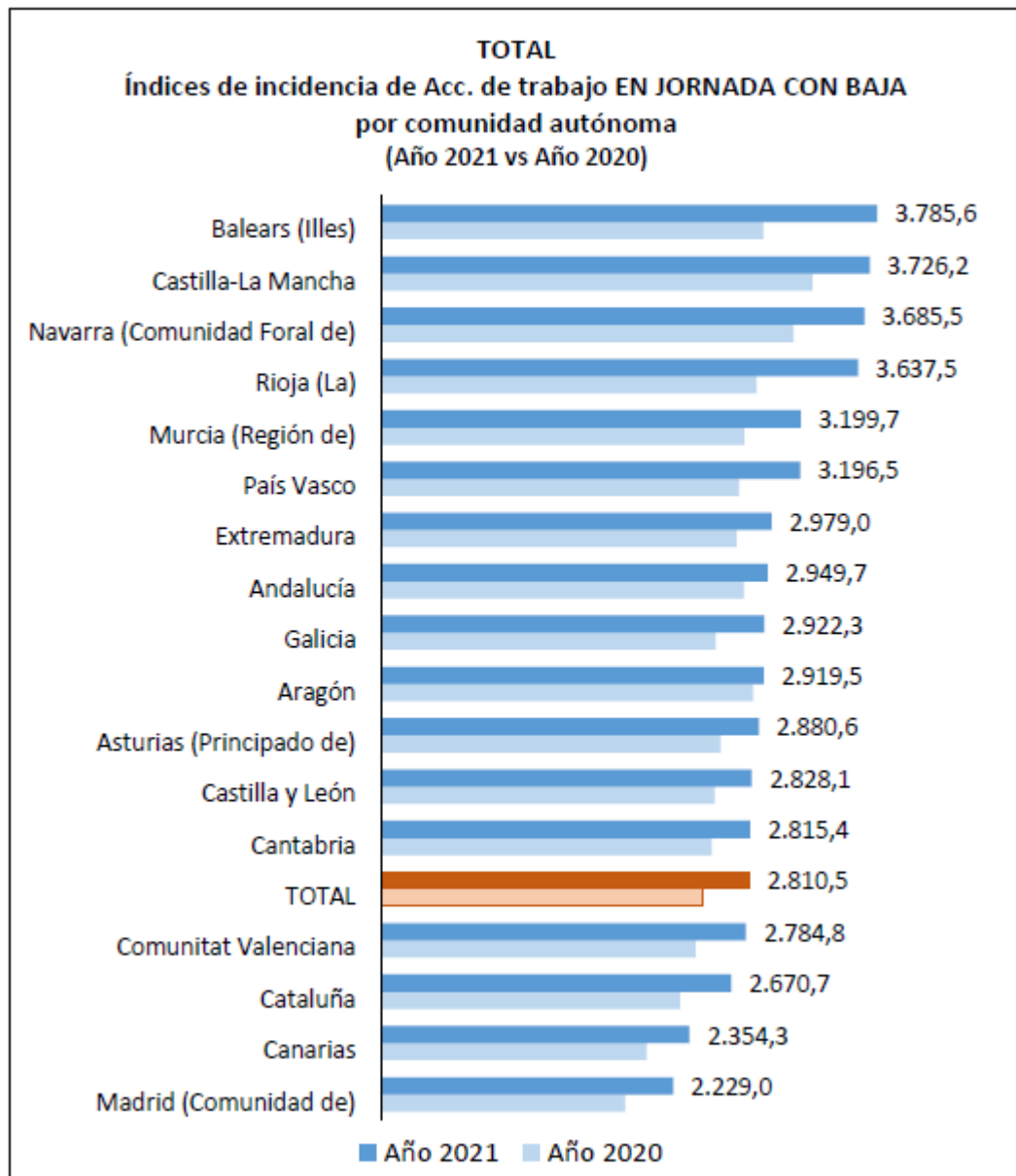
Por tanto, es en los accidentes graves donde se ha incrementado de forma significativa la accidentabilidad en 2021.



Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.

Otro indicador que aparece en los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de enero a diciembre de 2021, es el índice de incidencia en jornada con baja, de todas las comunidades autónomas de nuestro país. En el gráfico, podemos ver como Castilla la Mancha es la segunda comunidad autónoma con más siniestralidad laboral de toda España, por encima se encuentra las islas baleares.

El índice de incidencia indica la siniestralidad laboral que se produce por cada 100.000 trabajadores, en nuestra región son 3726,2 trabajadores los que se accidentan cuando realizan su trabajo.

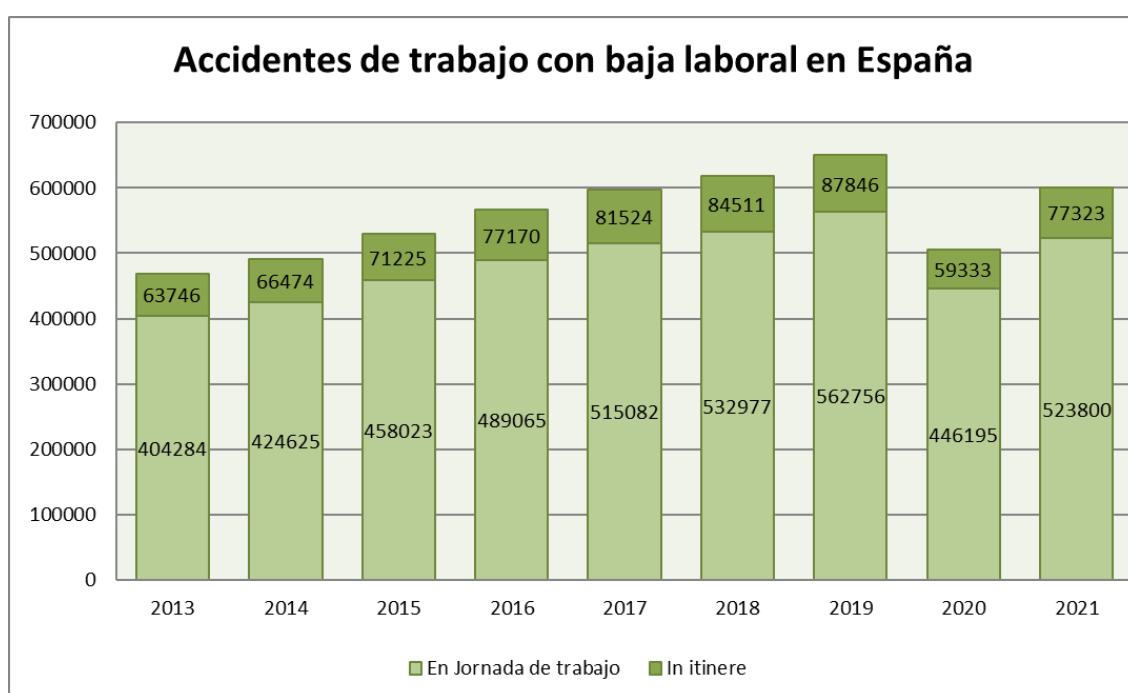


Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.

- ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA LABORAL EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA

Los accidentes laborales en este último año 2021 han aumentado significativamente debido al fin de las restricciones en la actividad ocasionada por la pandemia.

La siguiente tabla va a mostrar la evolución de los accidentes de trabajo con baja laboral en el país, tanto durante la jornada laboral como “in itinere”:

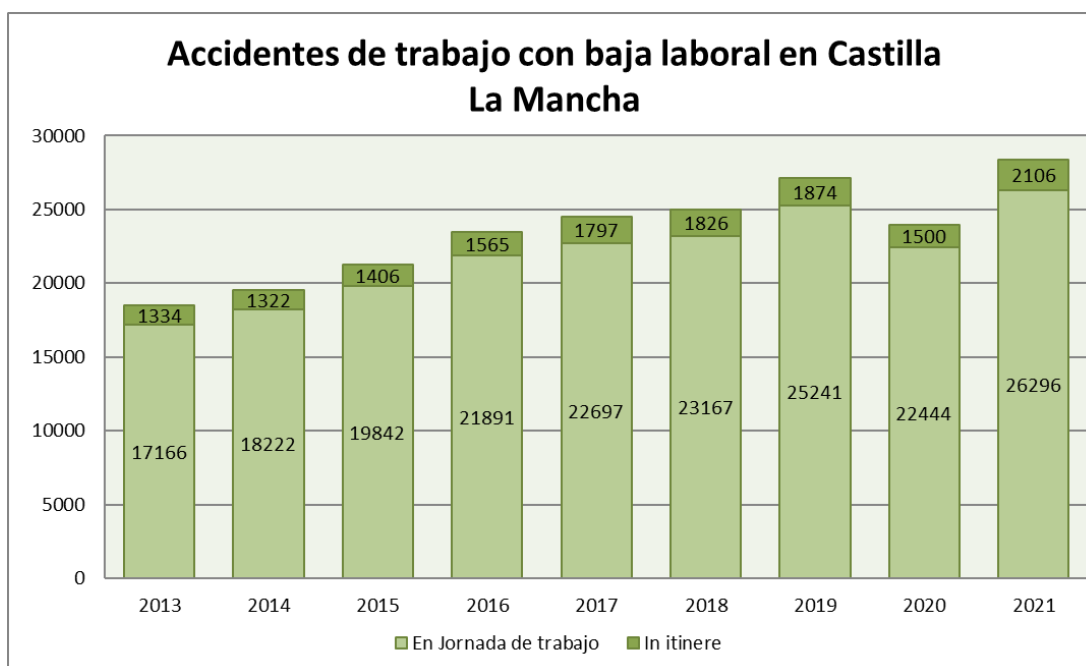


Como se puede observar, es a partir de 2013 cuando finaliza el descenso en los accidentes de trabajo y comienzan a crecer los accidentes de trabajo de forma sistemática, produciéndose una curva creciente que aumenta todos los años hasta el 2020 por la inactividad originada por la COVID 19.

Esto podría deberse a la situación de la crisis económica, con trabajos más precarios, peores condiciones materiales y un incremento del paro laboral sin precedentes.

Como se puede observar desde 2021 ha sufrido un aumento de la siniestralidad ya sea en los accidentes en jornada o in itinere, sin previsión de su contención.

En Castilla-La Mancha, la gráfica mostrará una progresión similar a la del resto del país:



Vemos que los datos en Castilla la Mancha son similares a los ofrecidos a nivel nacional, sin embargo, en el último año expuesto, 2021, hay un repunte que sobrepasa los datos obtenidos de los últimos 8 años, estos datos sobresalen de la normalidad ofrecida en los datos nacionales que son más contenidos.

En comparación con 2020, los accidentes en jornada de trabajo han aumentado un 17,16%, en cuanto a los accidentes “in itinere”, este aumento ha sido mucho más notable creciendo un 40,4%.

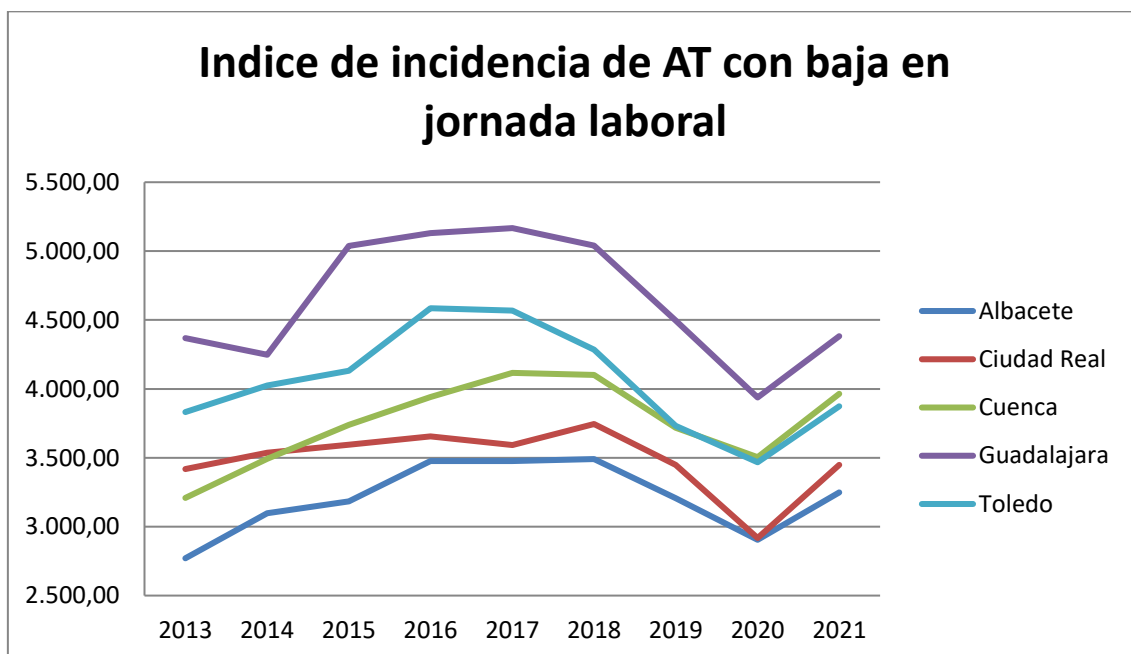
Si desglosamos el número de accidentes por provincias encontramos que, en 2021, la provincia castellano-manchega con más accidentes con baja laboral fue Toledo con 9708, seguida de Ciudad Real (6081), Albacete (4961), Guadalajara (4500) y Cuenca (3152).



- ÍNDICES DE INCIDENCIA EN CASTILLA-LA MANCHA Y POR PROVINCIAS.

Por otra parte, los valores absolutos no reflejan la trascendencia en la población trabajadora de la siniestralidad para ello tendremos que observar los índices de incidencia provinciales. Este indicador refleja de una manera más rigurosa la accidentabilidad laboral, pues señala el número de accidentes con baja en jornada laboral por cada cien mil trabajadores afiliados a la seguridad social.

Abajo se va a mostrar este índice de las provincias castellano-manchegas:



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En este caso, Guadalajara es la provincia con mayor índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de la región, seguida de Cuenca y Toledo, siendo Albacete la que menor índice presenta.

En los datos de incidencia del 2021, Guadalajara, sigue siendo la primera provincia con mayor índice de incidencia de toda España, etiqueta que no nos honra como región.

En la siguiente tabla aparecerá el desglose del índice de incidencia en la región por sectores:

INDICE DE INCIDENCIA EN CLM POR SECTORES

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Dif %</b>
<b>Agrario</b>	4010,3	4163,5	3,82%
<b>Industria</b>	4678,8	5284,2	12,94%
<b>Construcción</b>	6316,6	6755,4	6,95%
<b>Servicios</b>	2501,8	2915,9	16,55%

Fuente: Consejería de economía, empresas y empleo de la JCCM.

Se puede comprobar que el mayor índice de incidencia se encuentra en el sector de la construcción, seguido de la industria y agricultura, estos datos se corresponden con el incremento de los accidentes de trabajo totales registrados en nuestra Comunidad.

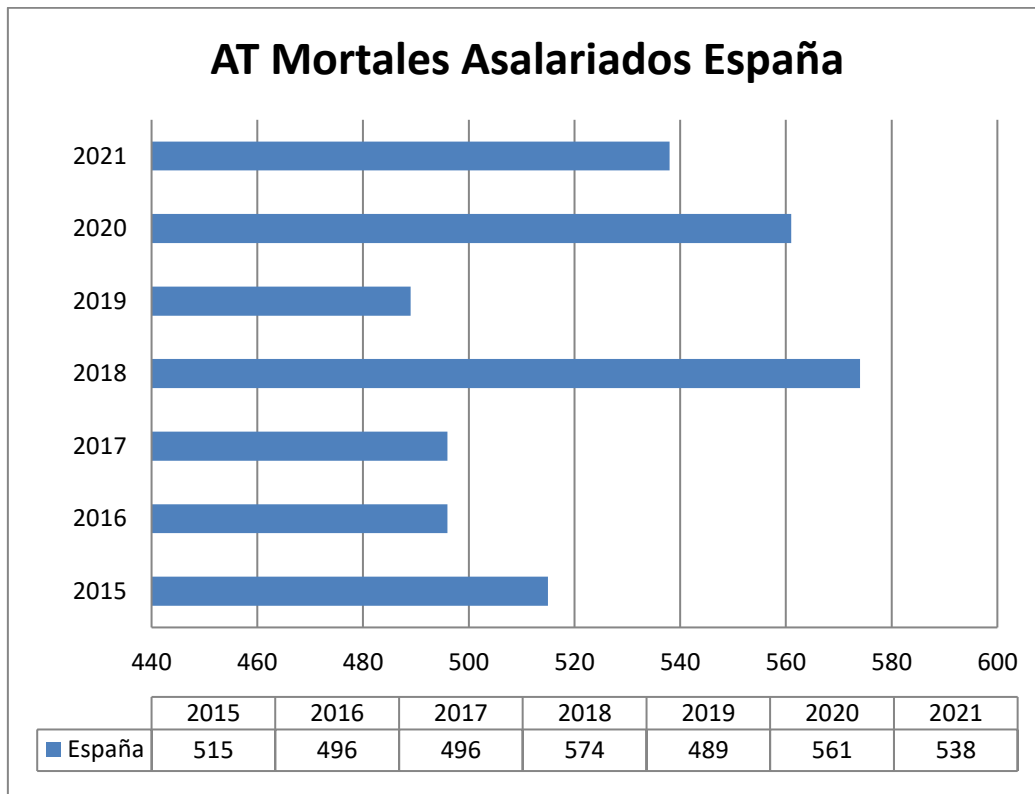
AT POR SECTOR CLM

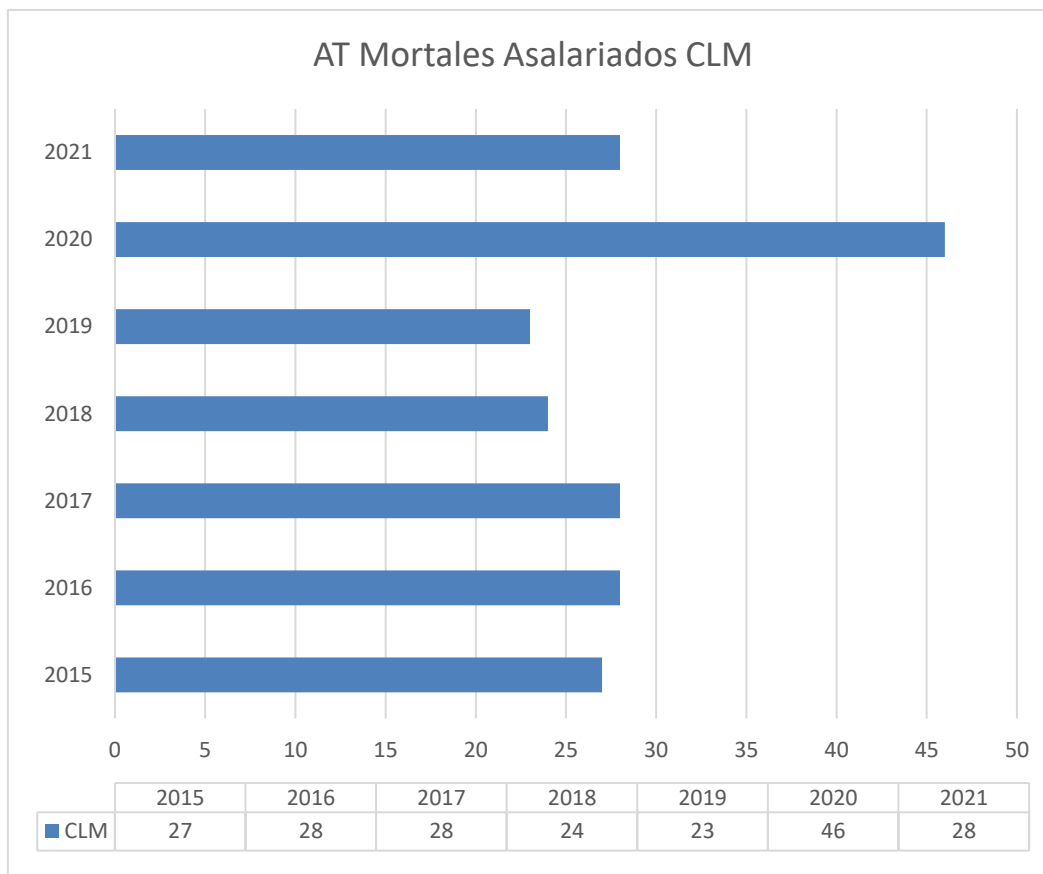
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Dif %</b>
<b>Agrario</b>	2349	2440	3,87%
<b>Industria</b>	5308	6253	17,80%
<b>Construcción</b>	3693	4276	15,79%
<b>Servicios</b>	12594	15433	22,54%

- ACCIDENTES MORTALES Y AVANCE DE LA SITUACIÓN EN 2020

En el último año (2021), los accidentes laborales mortales han disminuido, tanto en España como en Castilla-La Mancha.

En el siguiente gráfico se muestran los AT mortales ocurridos dentro de la jornada laboral en los trabajadores asalariados.





Fuente: elaboración propia a partir del MEYSS.

A nivel nacional los accidentes mortales han pasado de 561 en 2020 a 538 en 2021 con 23 trabajadores menos que han fallecido en este periodo. En Castilla la Mancha los resultados han sido análogos han pasado de 46 accidentes mortales en 2020 a 28 accidentes en 2021, 18 menos que el año anterior.

Las cifras no son buenas, sobre todo cuando se habla de trabajadores que, al ir a trabajar para conseguir su sustento, han perdido la vida. Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de AT mortales hablamos de la pérdida de vidas humanas y familias rotas, por tanto, hay que seguir “luchando” por una siniestralidad cero y hacer más seguras las actividades empresariales.

Otro dato a tener en cuenta con los accidentes mortales, es que en castilla la mancha seguimos propasando la media de los últimos 6 años, quitando el 2020 por su carácter excepcional por la pandemia.

### 3. REVISIÓN DE LA PRL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA REGIÓN

El seguimiento realizado por los convenios colectivos firmados en el año 2022 que son de aplicación en las diferentes provincias de Castilla la Mancha, tiene por objetivo analizar las cláusulas que presentan una mejora con respecto a la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, así como sus normas de desarrollo. Por tanto, nos centraremos en este apartado en aquellos que difieren de la normativa vigente:

#### CASTILLA LA MANCHA

- CONVENIO COLECTIVO DE CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGO DE CASINO EN CASTILLA-LA MANCHA

Dice en su art.40. Equipos de trabajo y medios de protección, que las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo completa una vez al año. **El calzado será elegido por la persona trabajadora**, cumpliendo las especificaciones las especificaciones de uniformidad de la empresa. Esta cláusula hace que haya una adaptación real del epi al trabajador al poder, el mismo elegir un calzado que sea adaptado a sus necesidades fisiológicas reales.

- CONVENIO COLECTIVO FERROVIAL SERVICIOS SA 112 CASTILLA LA MANCHA

En este convenio, en su artículo 40 “acoso en el trabajo”, estipula que será de aplicación a los trabajadores del servicio de emergencias, el **Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo** del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

## ALBACETE

- CONVENIO COLECTIVO FISSA FINALIDAD SOCIAL SL.

En el Art. 12 de este convenio que habla sobre la Ropa de trabajo, **las partes se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Gerencia de los centros de atención primaria, en relación con el lavado de los uniformes.** Aunque entendemos que el trabajo realizado en los centros de atención primaria está expuesto a los riesgos biológicos y por tanto es de aplicación el art. 7.4 del RD 664/1997 sobre riesgos biológicos, vemos muy positivo que se matice que las trabajadoras de la limpieza en estos centros de trabajo están expuestas a los mismos riesgos que los sanitarios.

- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO

En este convenio aparecen varios artículos que van más allá de lo legislado, como el artículo 48. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales que crea la **Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector**, será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en las empresas del sector.
- Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente Convenio.

También se crea en el artículo 52. Delegado Territorial de Prevención, la figura del **Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial**. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos un delegado Territorial de Prevención, cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio. Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados de su central sindical. Se garantizará como mínimo, dos reuniones del Delegado Territorial con el resto de delegados de prevención al año. Este Delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 48 del presente Convenio

Por otra parte, el artículo 56. Formación de delegados de prevención, dice estos **delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención**, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

Por último, señalar, que en su artículo 58. – delegados de prevención, **incrementa en 20 horas libres, aparte de las que les puedan corresponder como delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones.**

- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO EN GENERAL

Al igual que en el convenio anterior, en el artículo 31. – delegados y delegadas de prevención, pone que los delegados y las delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con un **crédito horario de 25 horas al mes, además de las que puedan corresponder como delegados o delegadas de personal.**

- CONVENIO COLECTIVO CESPA, S.A

En este convenio en su artículo 35.º Prevención y formación habla de la incorporación en las instalaciones de la Planta de Reciclaje de **un desfibrilador**; esto hará que se complemente a los primeros auxilios este elemento que por supuesto debe utilizarse con la formación adecuada.

También en el artículo 36.º Prendas de trabajo, dice que La empresa facilitará el **lavado de la ropa de trabajo**. Asimismo, los trabajadores dispondrán de los últimos **diez minutos de su jornada para su aseo personal**.

Por último, señalar que en su artículo 42.º Acoso en el trabajo, expone que **en situación de acoso laboral se aplicara un protocolo** que tiene el grupo Prezero del año 2008 o el documento que lo sustituya.

- CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA

En su artículo 36. – Seguridad, higiene y salud laboral, y con el fin de eliminar la siniestralidad en el sector, así como tomar las medidas necesarias para la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores y las empresas de este sector se unen a la **Comisión Provincial que sobre Seguridad y Salud** se creará entre los agentes sociales y la Administración para ese cometido.

- CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Al igual que en el convenio anterior, su artículo 36. Seguridad e higiene. Salud laboral, expone lo mismo, la creación de una **comisión provincial sobre seguridad y salud** que se creara entre los agentes sociales y la administración con el de eliminar la siniestralidad en el sector.



- CONVENIO COLECTIVO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Este convenio propone en su artículo 25. – Salud laboral que los delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud en el Trabajo dispongan de un crédito de **30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad** como delegados de prevención.

Además, al igual que otros convenios firmados este año, en su artículo 26.- Comisión Provincial de prevención de riesgos laborales, se crea **la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector**, cuya función será la de fomentar la aplicación de la Ley 31/95 ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. Esta será paritaria entre personas trabajadoras y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS DE EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y DEL MUEBLE

En este convenio es su artículo 21. Comité de Seguridad e Higiene, los delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud en el trabajo dispondrán de un **crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como delegados de Prevención.**

Así mismo este convenio es su artículo 23. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, crea **la Comisión de Riesgos Laborales para el sector de Carpintería y Ebanistería**, que será paritaria de empresarios y trabajadores, con la participación de los delegados territoriales elegidos para cada Sección Sindical. Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

- CONVENIO COLECTIVO FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (HELLIN RSU-LV)

En el artículo 44, cuyo título es “Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”, dice que será de aplicación a los trabajadores adscritos a este convenio el **protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo** del grupo FCC o el documento que lo sustituya.

- CONVENIO COLECTIVO FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (LIMPIEZA VIARIA DE ALMANSA)

En el apartado “Medidas contra el acoso” de este convenio, enuncia que se encuentra implantado en la empresa, un **protocolo de acoso laboral y sexual**, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones.

### CIUDAD REAL

- CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGIA.

En su artículo 22. Prevención de riesgos laborales, dice que las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en iniciar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo. Por ello **se crea una comisión de salud y seguridad en el trabajo** la cual queda constituida a partir de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P.

También en el artículo 24. Reconocimiento médico, los/las trabajadores/as que **realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales**, y será específico para estos puestos de trabajo.

- CONVENIO COLECTIVO ATENCION SOCIOSANITARIA A DOMICILIO.

Este convenio es uno de los más enriquecidos en materia preventiva, en su artículo 24.- Comisión sectorial de seguridad y salud, dice que en el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la **Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral** que tendrá una composición paritaria de 50% por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

En el artículo 25-. SALUD LABORAL. Habla de que el inicio o incremento del **consumo de drogas** (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente **plan integral en sus vertientes preventiva**, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada. Además, en este mismo artículo hace unas **recomendaciones técnico preventivas en la Ayuda a Domicilio**, organizadas en los siguientes bloques:

- 1) Recomendaciones generales de la vivienda para reducir los riesgos tanto para el trabajador como para el usuario.
- 2) Recomendaciones sobre equipamientos mínimos en el domicilio del usuario para tareas cotidianas.
- 3) Recomendaciones de seguridad
- 4) Medidas organizativas para prevenir fatiga psíquica-estrés-insatisfacción.
- 5) Medidas encaminadas a reducir los riesgos en desplazamientos.

Por último, en el artículo 26 sobre revisiones médicas, con carácter voluntario, la empresa facilitará la administración de una **vacuna contra la gripe** en el mes de septiembre. De igual modo, se facilitará **una vacuna contra la hepatitis**.

- CONVENIO COLECTIVO DISTRIBUCION DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO.

En este convenio, se hace hincapié en la protección del trabajador en la manipulación manual de cargas, a través del artículo 52.- Seguridad y Salud, al decir que los trabajadores **no distribuirán a domicilio ninguna botella de gas licuado, con un peso superior a 12,5 Kilogramo**. Tampoco tendrán obligación de servir estas al interior de la vivienda y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal recogida en contrato.

Para la descargar de **las botellas de mayor volumen es necesario una persona ayudante**.

- CONVENIO COLECTIVO MIGUEL BELLIDO SA

En el artículo 36 de este convenio que tiene por título, Seguridad y salud en el trabajo, dice en su apartado 3. Queda prohibido el uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

- CONVENIO COLECTIVO TIERRA DE CALATRAVA SOC. COOP.

En este convenio, a través del artículo 28, sobre Salud y seguridad en el trabajo, facilita la asistencia anual del delegado de prevención a cursos de formación.

- CONVENIO COLECTIVO TOSTADOS Y FRITOS SA

En el artículo 34, sobre “prevención de riesgos laborales” manifiesta que aquellos representantes de los trabajadores que a su vez formen parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán la posibilidad de formarse en prevención de riesgos laborales para lo cual podrán **disponer de un crédito horario retribuido de 30 horas al año a fin de poder asistir a acciones formativas**. Esto supone no solo que se dé una formación básica al principio de asumir las funciones de delegado de prevención en la empresa, sino que además se pueda ampliar y especializar a lo largo del tiempo año tras año. Otra reseña digna de comentar, es la que se hace en el artículo 36 “información adicional” en la que expresa que **la representación sindical deberá conocer las condiciones pactadas con la mutua y/o el servicio de prevención con los que la empresa tenga concertada las prestaciones**. El Comité de Empresa podrá solicitar de la empresa el cambio de mutua y/o servicio de prevención si las prestaciones o servicios no se ajustan a las necesidades y recomendaciones que se hayan acordado con la empresa y las derivadas del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

### CUENCA

- CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO CASASIMARRO.

En el convenio propone que la **Evaluación de Riesgos refleje de forma especial el trabajo nocturno y las horas extraordinarias**, con el objeto de identificar los posibles accidentes de trabajo “in itinere” y la carga de trabajo, en el art. 41 sobre la evaluación de riesgos.

- CONVENIO COLECTIVO DEL METAL

Establece en su art. 35º: Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, **un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos personas trabajadoras.**

**Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo** en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

Además, en su artículo 36º: Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del sector del metal, habla de la **Formación de reciclaje** consistente en cuatro horas de formación que serán impartidas periódicamente cada cuatro años o cuando la persona trabajadora haya estado alejada del sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación. También hace referencia a la **Tarjeta Profesional del Sector del Metal (TPM)**, que es el documento expedido por la FMF que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales.

- CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO

En su artículo 40 sobre salud laboral, dice que teniendo en cuenta, las especiales características de las empresas del sector, (pequeño tamaño, recursos limitados, etc) se constituirán a la firma del convenio, o por lo menos en un mes desde la firma del mismo, una **Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial** (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector. Estará integrado por partes iguales, entre representantes de las empresas y por representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio en número que se decida en el mismo.

Los representantes sindicales, tendrán la denominación de **Delegados Territoriales** y serán designadas por y entre los Delegados/as de Prevención elegidos en las elecciones sindicales por las centrales sindicales. Su ámbito de aplicación será el mismo que el recogido en el Convenio Colectivo.

- Delegado Territorial: sus funciones y facultades serán las mismas que las recogidas para los Delegados de Prevención, pero especialmente será de la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados y delegadas de prevención, teniendo para ello, dispensa total de asistencia al trabajo en aquellos casos que sean necesarios o por lo menos un total de 80 horas mensuales, para realizar sus tareas, sin contar el tiempo que utilicen en asistir a reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, visitas con la autoridad laboral o con la inspección de trabajo, etc.

La Sede de la Comisión de Seguridad y Salud, será especificada por el Convenio Colectivo, y será comunicada a todas y cada una de las empresas del sector, así como a la representación sindical. Además de las funciones establecidas por la

LPRL, tendrán:

- Elaborará el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.
- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en sus empresas y que no hayan sido adaptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos que no lo hayan sido por la autoridad sanitaria.

- Y en general todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, y que estén acordes a la legislación vigente y al correspondiente Convenio Colectivo.

- Elección de equipos de seguridad, (los EPIs) en aquellos casos que se considere necesario por el riesgo de la actividad.

- CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE CUENCA.

En su artículo 50 sobre “Salud y seguridad en el trabajo” habla de los preceptos que se aplican en la ley de prevención de riesgos laborales, sin embargo, hace un pequeño guiño a la representación de los trabajadores en materia preventiva al decir que **los delegados/as de prevención participaran en la elección de la mutua.**

### GUADALAJARA

- CONVENIO COLECTIVO GRUPORAGA, S.A.U

Los trabajadores **mayores de edad** o con salud delicada, se le adaptara el trabajo para que realicen los trabajos de **menor esfuerzo físico** dentro de su subgrupo conforme se determine por los servicios de prevención, así los estipula el art.33 sobre Salud, seguridad y prevención de riesgos de dicho convenio colectivo.



- CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA S.L.

Las trabajadoras de esta empresa, tendrán derecho a una **revisión ginecológica** anual, subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma y los trabajadores tendrán derecho a una determinación del **antígeno específico prostático** (PSA TOTAL), subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma (art.28).

También en el art. 29 del presente convenio, dice que las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia a fisioterapeuta, designado por la empresa, subvencionada por la misma y siempre bajo la prescripción del servicio médico de la empresa.

- CONVENIO COLECTIVO PREZERO GESTION DE RESIDUOS S.A.

En este convenio se aplica el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

- CONVENIO COLECTIVO CESPAGR S.A.

Al igual que en el anterior convenio, CESPAGR declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo PreZero, o el documento que lo sustituya.

- CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES (PERS. LABORAL)

En los supuestos de embriaguez habitual, conducta adictiva, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por una o un empleado del Ayuntamiento se procurará a favorecer la recuperación de este mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

## TOLEDO

- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE LA MADERA.

En este convenio, en su artículo 40 sobre Formación de los delegados de prevención; los delegados de prevención dispondrán de hasta **20 horas anuales para formación específica**, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

- CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE QUINTANAR DE LA ORDEN.

En el artículo 79.7, sobre Salud, seguridad y condiciones de trabajo, dice que, en los supuestos de **embriaguez habitual, toxicomanía** u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador o una trabajadora de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, se tenderá a favorecer la recuperación mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

- CONVENIO COLECTIVO RESIDENCIA GERIATRICA SAN DIEGO SL.

En este convenio, en su artículo 19 que habla sobre los reconocimientos médicos, los trabajadores que realicen trabajos en el **turno fijo de noche**, y siempre de manera voluntaria, podrán solicitar al año un **reconocimiento específico** que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

También, dentro de los **reconocimientos médicos**, se efectuará el **ginecológico** a la mujer trabajadora que así lo solicitará.

- CONVENIO COLECTIVO ACEITES Y DERIVADOS.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a realizar los trámites necesarios para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o independientemente de los reconocimientos médicos generales sean realizados a la mujer **reconocimientos ginecológicos** una vez al año.

- CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES Y SERVICIOS (EYSSA)

Este convenio, la empresa facilitara un **reconocimiento ginecológico** a las trabajadoras que así lo soliciten.

- CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE ESQUIVIAS.

En el anexo II de este convenio, aparece un **protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o de género** que aplicara la empresa en caso de darse dicha situación.

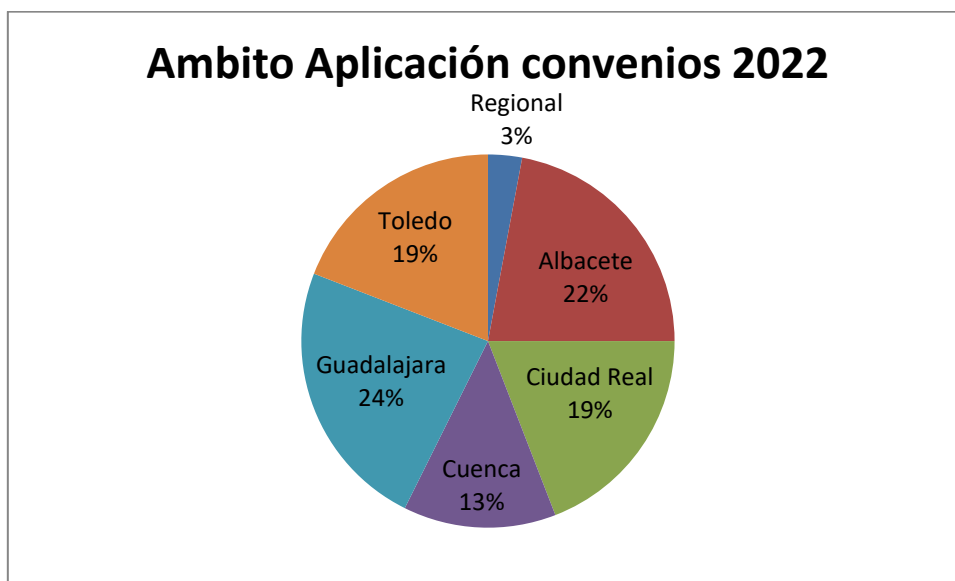
- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO.

El artículo 47 que habla sobre los reconocimientos médicos anuales, dice que dentro o independientemente de los reconocimientos médicos generales se realizaran reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

## CONCLUSIONES

En este año se han firmado y analizado, un 9,7% más convenios que el año anterior. Han pasado de 62 convenios el año anterior a 68 convenios en este año. Sin duda esto ha sido debido a la normalidad tras las restricciones creadas por la pandemia y también a la reforma laboral con la aplicación de la ultraactividad en los convenios que hace que se apliquen con todos los derechos del convenio anterior a expensas de crear un nuevo ordenamiento en el convenio que se firme nuevamente.

Como se puede observar en el gráfico siguiente, Guadalajara y Albacete han sido donde más convenios se han firmado en este 2022, mientras que Cuenca ha sido la provincia donde menos convenios se han firmado y tan solo el 3% del total han sido de ámbito regional.



De los convenios analizados se observa que la gran mayoría de ellos no profundizan en la prevención de riesgos laborales, poniendo preceptos que ya están regulados en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre o en las distintas leyes y reglamentos que lo desarrollan, creemos que esta dificultad está relacionada con el miedo a no cumplir con lo firmado, escudándose en que ya hay bastante regulación normativa preventiva como para ampliarla y hacer que su incumplimiento puedan originar posibles infracciones por el incumplimiento de la misma.

Si nos fijamos en el contenido en prevención de riesgos laborales que tienen los convenios colectivos el 50% tienen un contenido extra en prevención, incrementando los preceptos que hay ya en la normativa vigente, cifra está que va aumentando año tras año, aunque muy lentamente; sin embargo, el 46% de los convenios añade artículos con el mismo contenido ya regulado en otra norma de ámbito superior. También nos parece muy negativo que el 4% de los convenios firmados este año, no tengan ningún contenido en prevención de riesgos laborales.



Es importante que, en todos los convenios colectivos, no solo se hable de mejoras económicas y sociales, sino también como no puede ser de otra forma de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, pues a la larga repercute en el estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador.

Es conveniente desde el punto de vista de los negociadores, romper con la habitualidad de los preceptos legales preventivos que tenemos en nuestro ordenamiento jurídico y ampliar, en la negociación colectiva, las lagunas que tienen en la legislación algunas empresas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, así como adaptar las necesidades preventivas de los convenios de empresa a las necesidades reales que tienen en PRL de ampliar la legislación vigente, mejorando la seguridad y salud de los trabajadores en dichas empresas.

Los convenios colectivos firmados en este año 2022 se han volcado en unas cuestiones prioritarias como son los protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, obligados quizás por la implantación de los planes de igualdad en las empresas castellano manchegas. Pero no debemos olvidar por ello, la regularización o creación de protocolos el acoso laboral o mobbing que sufren muchos trabajadores y que originan daños psicosociales bastante severos con medicaciones de larga implantación a través ansiolíticos.

Otra de las mejoras que se han visto en estos convenios es la realización de reconocimientos ginecológicos a la mujer, adelantándose a la detección precoz de algunas patologías que pueden ocasionar enfermedades bastante graves y que en muchas ocasiones guarda relación con la manipulación y uso de algunos productos químicos. Además, van apareciendo reconocimientos tempranos de próstata para los hombres que hacen que su detección sea precoz y sea más fácil de atajar la enfermedad.

Se han creado en varios convenios, comisiones provinciales de prevención de riesgos laborales en el sector del convenio para atajar la prevención de forma especial según la casuística de la actividad, sin embargo, estas entidades deben de regularse a través de la administración pública, dotándolas de los medios indispensables.

Al igual que la creación de los delegados territoriales de prevención para el ámbito geográfico y sectorial que aparece en el convenio, sería también conveniente su regularización para dotarlo de figura con entidad propia. No olvidemos que nuestro tejido empresarial está compuesto mayoritariamente por pymes y micro pymes, sobre todo empresas de menos de 6 trabajadores en donde no existe representación y son estas empresas, como demuestran las estadísticas, las que más siniestralidad laboral tienen. Seguimos, por tanto, insistiendo en la creación de los delegados territoriales, ya que las empresas de menos de seis trabajadores no tienen delegados de personal ni representación sindical, por lo que esta figura es imprescindible para realizar las funciones de vigilancia y control que estos llevan a cabo en las empresas, haciendo que se cumplan los preceptos señalados en la LPRL con el fin de evitar la siniestralidad laboral en las empresas.

Otra herramienta utilizada por los negociadores ha sido la participación de los delegados de prevención, que deberán acordar con la empresa la elección de la mutua de accidentes de trabajo, proponiendo incluso, el cambio de mutua cuando se acredite que no es eficiente en la prestación del servicio. Esto es un avance ya que la asistencia a los trabajadores en caso de AT no queda supeditada a la elección de la dirección de la empresa, sino que los trabajadores, a través de sus representantes pueden decidir un cambio si estos creen que no está realizando la labor para la que fue escogida.

Muy importante también, es la aportación que hacen algunos convenios de dotar de un crédito de horas anual, a los delegados de prevención de riesgos con el fin de que cada año vayan adquiriendo más conocimientos preventivos y lleguen a tener un entendimiento cada vez más específicos de los riesgos derivados de su centro de trabajo.

Otro convenio, reseñable, es el de atención sociosanitaria a domicilio de Ciudad Real en el que se hace una serie de recomendaciones técnicas preventivas en la ayuda a domicilio encaminadas a reducir la siniestralidad laboral en este sector y que implementan de manera efectiva la prevención de riesgos.

Es un atraso que después de 28 años desde que se creó la Ley de prevención de riesgos laborales, en los convenios colectivos, no se quiera avanzar a mejorar las condiciones de trabajo que a la larga hacen que sigamos teniendo la siniestralidad laboral que cada año repercute en las familias trabajadoras y hacen que sean un lastre en las empresas de nuestra región. Es conveniente que se haga una reforma de esta ley y profundice sobre cuestiones tan básicas y primordiales como la verdadera implantación de la prevención en las empresas.